



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - FATECS

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

LINHA DE PESQUISA: Aprendizagem Organizacional

ÁREA: Gestão de Pessoas

JÉSSICA KAROLINA AIRES DA ROCHA

21076052

**SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES DO ATENDIMENTO EDUCACIONAL
ESPECIALIZADO NA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS**

BRASÍLIA,

2014

JÉSSICA KAROLINA AIRES DA ROCHA

**SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES DO ATENDIMENTO EDUCACIONAL
ESPECIALIZADO NA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS**

Trabalho de Curso (TC)
apresentado como um dos
requisitos para a conclusão do
curso de Administração de
Empresas do UniCEUB – Centro
Universitário de Brasília.

Orientador: Érika Costa Vieira
Gagliardi

Brasília, ____ de _____ de 2014.

Banca Examinadora

Professor: Érika Gagliardi

Prof.(a):

Prof.(a):

RESUMO

Este artigo tem por objetivo identificar as dimensões que mais impactam na satisfação dos professores do Atendimento Educacional Especializado das Salas de Recurso, situada no Distrito Federal. E como objetivos específicos, identificar as características sócias demográficas e quais as dimensões da satisfação no trabalho dos professores do Atendimento Educacional Especializado da Sala de Recurso. Diversos autores relatam que a satisfação no trabalho é um sentimento que o funcionário tem em relação ao seu trabalho. O estudo foi realizado em uma escola pública de Brasília, envolvendo aproximadamente 61% do total de professores da Sala de Recursos. O instrumento utilizado foi a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), de Siqueira (2008), avaliando as cinco dimensões: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções. Os resultados revelam que referente ao sexo há uma predominância do sexo feminino e a maioria dos professores possui pós-graduação. Foi identificado que a maioria dos professores possui um tempo de serviço de 20 ou mais anos e a idade é entre os 40 e 50 anos. Constatou-se também que a dimensão que se refere com a natureza do trabalho e a que mais impacta na satisfação no trabalho e que a dimensão que traz insatisfação para os professores do atendimento educacional da sala de recursos é a dimensão com a satisfação das promoções.

Palavras-chave: Satisfação. Professores. Sala de recurso. Atendimento Educacional Especializado. Educação de Jovens e Adultos.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1. REFERENCIAL TEÓRICO	6
1.1 Satisfação no Trabalho.....	6
1.2 Satisfação e Motivação	7
1.3 Satisfação e Insatisfação	9
1.4 Educação de Jovens e Adultos.....	10
1.5 Atendimento Educacional Especializado e Sala de Recursos.....	11
1.6 Estudos anteriores sobre a Satisfação do professor	14
2. MÉTODO.....	17
2.1 Empresa.....	17
2.2 Participantes.....	18
2.3 Instrumento.....	19
2.4 Procedimento de Coleta de dados	20
2.5 Procedimento da análise de dados	20
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	22
CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS.....	29

INTRODUÇÃO

De acordo com Minicucci (2001), existem diversas formas de satisfazer as necessidades do indivíduo, uma delas é através do trabalho, entretanto ao discutir sobre a satisfação no trabalho, percebe-se que poucas pessoas realmente estão satisfeitas com o trabalho que desempenham.

Oliveira (2009, p. 196) define a satisfação como “um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os empregados veem seu trabalho”.

A satisfação no trabalho, de acordo com Bastos (1995 apud PEDRO; PEIXOTO, 2006, p.) pode ser compreendida como “uma cognição, ainda que ornamentada de componentes afetivos, que aparece associada a aspectos como a autoestima, o envolvimento no trabalho e o comprometimento organizacional”.

Já a definição de satisfação para a Psicologia Social é “um conjunto de sentimentos positivos ou negativos que o indivíduo manifesta em relação ao seu trabalho” (SMITH; KENDALL; HULIN, 1969 apud SECO, 2000 apud PEDRO; PEIXOTO, 2006, p.).

Para perceber a importância da satisfação no trabalho, surgiram ao longo das últimas décadas, inúmeros estudos sobre o tema, originando assim teorias e fatores que veem a contribuir com o entendimento do que seja satisfação ou insatisfação no trabalho.

Na área educacional, o estudo sobre a satisfação no trabalho dos professores do atendimento Educacional Especializado da Sala de Recurso assume uma importância rara, pois desempenhar a profissão de docente nos dias atuais é um trabalho árduo, dificultoso, complexo e trabalhoso. A sociedade influencia muito, porque traz um contexto econômico, social e cultural que não motiva e nem incentiva a escolha da profissão docente. (LOPES; MARQUEZINE, 2012)

Muitos professores enfrentam no seu dia a dia, condições de trabalho desanimadoras. A sociedade e as famílias não conseguem alcançar certos objetivos educacionais, transferindo o cumprimento dos mesmos para os professores. (LOPES; MARQUEZINE, 2012)

O atendimento educacional especializado (AEE) complementa e/ou suplementa a formação do aluno com vistas à autonomia e independência na escola

e fora dela. Alunos com deficiência, que são público-alvo da Educação Especial, precisam ser atendidos nas suas especificidades, para que possam participar ativamente do ensino regular. A Educação Especial é uma modalidade de ensino que perpassa todos os níveis e etapas e todas as modalidades da educação básica e superior. (LOPES; MARQUEZINE, 2012)

O atendimento educacional especializado tem como função identificar, elaborar e organizar recursos pedagógicos e de acessibilidade que eliminem as barreiras para a plena participação dos alunos dentro do sistema educacional de ensino numa proposta de educação inclusiva, considerando suas necessidades específicas para uma educação de qualidade. O atendimento educacional especializado deve ser realizado por professores especialistas. (LOPES; MARQUEZINE, 2012)

Diante desse contexto, este estudo buscará responder ao seguinte problema de pesquisa: Qual o nível de satisfação dos professores, da escola Cesas, do atendimento educacional especializado da sala de recurso na educação de jovens e adultos. E tem como objetivo geral: identificar as dimensões que mais impactam na satisfação desses professores. Dessa maneira, o presente trabalho tem como objetivos específicos: identificar as características sócias demográficas e identificar quais as dimensões da satisfação no trabalho (satisfação com os colegas; satisfação com o salário; satisfação com a chefia; satisfação com a natureza do trabalho; satisfação com as promoções) dos professores do Atendimento Educacional Especializado da Sala de Recurso.

O trabalho foi elaborado em cinco partes: referencial teórico, método, resultados e discussão e considerações finais. O referencial teórico aborda uma breve revisão da literatura a respeito dos conceitos de satisfação no trabalho, insatisfação, motivação, Educação de Jovens e Adultos, Atendimento Educacional Especializado, Sala de Recurso e expõe alguns estudos anteriores a respeito do tema. O método apresenta o perfil da escola analisada, dos participantes da pesquisa, o instrumento utilizado, as formas de mensuração e o procedimento da coleta de dados. Os resultados e a discussão correlacionam os dados da pesquisa com as teorias adotadas. Por fim, as considerações finais relaciona o problema, objetivo geral e específico com o resultado, fazendo-se assim uma reflexão sobre o tema geral.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

A fundamentação teórica tem como objetivo embasar o trabalho acadêmico do ponto de vista de diversos autores. A seguir serão contextualizados os principais conceitos de satisfação no trabalho, insatisfação, motivação, Educação de Jovens e Adultos, Atendimento Educacional Especializado, Sala de Recurso e serão expostos alguns estudos anteriores sobre a satisfação do professor que auxiliarão no entendimento e na análise do problema, para o alcance dos objetivos deste trabalho.

1.1 Satisfação no Trabalho

Fraser (1983) relata que a satisfação no trabalho pode surgir de forças internas e externas no ambiente de trabalho. O conceito de satisfação é complexo, e de difícil definição, porque a satisfação no trabalho é o estado subjetivo em que o funcionário se encontra, alterando-se de conjuntura para conjuntura, de tempo em tempo e de funcionários para funcionários.

De acordo com os autores Hollenbeck e Wagner III (2000, p. 121) satisfação no trabalho é “[...] um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho [...]”.

Já para Spector (2003) a satisfação no trabalho seria uma variável de atitudes que demonstram como o funcionário se sente em relação aos diferentes aspectos do trabalho.

Assimila-se então, que os autores expõe que a satisfação seria um sentimento que o funcionário tem em relação aos aspectos do trabalho, sendo positivo, negativo ou indiferente. Esse sentimento pode ser transmitido através da atitude de comportamento no âmbito organizacional.

Para Siqueira (2008), o conceito de satisfação no trabalho possui diversas abordagens, uma delas diz que a estabilidade e a permanência no ambiente de trabalho podem ser vista como um vínculo afetivo que o funcionário possui com seu trabalho. As organizações procuram avaliar as atitudes dos funcionários em relação ao trabalho para assim poder identificar se há satisfação ou insatisfação. O funcionário avalia o seu trabalho através de suas crenças, valores, experiências,

aprendizagens e distinções. Siqueira (2008) também ressalta que, quando o funcionário possui satisfação no trabalho, ele apresenta indicadores de comportamento, tais como, o aumento do desempenho e da produtividade, a duração da sua permanência na empresa e a redução das faltas no trabalho, etc.

Robbins (2010) salienta que a satisfação no trabalho é um sentimento de conforto que o funcionário tem com relação ao seu trabalho, sendo esta, resultado de uma afeição que o funcionário desenvolve ou demonstra a partir da relação que tem com as atividades que desempenha. O autor ainda diz que, a satisfação no trabalho acontece quando o funcionário se identifica com os diversos aspectos do trabalho, ambiente, colegas, chefia, índole do trabalho e etc.

De acordo com Robbins (2010) os fatores que estão relacionados com a satisfação no trabalho são: o trabalho que pode ser mentalmente desafiador, as recompensas justas que podem advir às condições de trabalho adequadas, o apoio dos colegas, o ajuste da personalidade com o cargo e a disposição genética do funcionário.

Robbins (2010) alega que a satisfação no trabalho não aumenta a produtividade do funcionário, e sim o contrário. Ou seja, é a produtividade que aumenta a satisfação no trabalho. Isso aponta que, quando o funcionário é produtivo é por que ele está satisfeito com os aspectos do seu trabalho.

1.2 Satisfação e Motivação

De acordo com Robbins (2010) satisfação no trabalho é decorrente da interação dos funcionários com a situação na qual se encontram, esta situação gera uma mudança na motivação sendo positiva ou negativa. A satisfação pode ser confundida com motivação.

É importante distinguir satisfação de motivação para que estes termos não sejam confundidos, eles estão relacionados, entretanto não são sinônimos. A satisfação expressa a percepção do atendimento da necessidade e a motivação demonstra a tensão provocada por uma necessidade. A satisfação no trabalho é um dos elementos para a motivação. A motivação está relacionada com o comportamento do indivíduo para atingir um objetivo. O conceito de satisfação no

trabalho tem a ver com energias que mantém e alteram a qualidade, a intensidade e a direção do comportamento.

Por outra perspectiva, Spector (2006, p.198) descreve a motivação da seguinte forma “tem a ver com a direção, intensidade e persistência de um comportamento ao longo do tempo.” A direção refere-se à escolha de comportamentos específicos dentro de uma série de comportamentos possíveis. A intensidade se refere ao esforço que uma pessoa empenha na realização de uma tarefa. E por último, a persistência diz respeito ao contínuo engajamento em um determinado tipo de comportamento ao longo do tempo.

Bergamini (2008) expõe sobre satisfação, onde julga que quanto mais satisfeita são às necessidades, menos motivada a pessoa estará para buscar satisfazê-la. Bergamini ressalta ainda que, quando uma necessidade é satisfeita, outra necessidade tende a surgir, e que quanto menos satisfeita esteja essa necessidade, mais ela se destaca dentre as outras, dando então importância ao objetivo perseguido pelo trabalhador. Desta forma, as necessidades humanas determinam o tipo de motivação e não os fatos que as satisfazem. O maior desafio então seria fazer a interação entre o funcionário e a organização, de forma que não haja prejuízo e ambas as partes possam ter seus desejos alcançados. O autor destaca que o funcionário precisa de motivos para ter um bom desempenho de suas tarefas e a empresa necessita de razão para investir no funcionário.

Frota (1983) diz que a organização deve procurar incentivar os seus funcionários a procurar satisfação neles mesma, ou seja, com o seu desempenho e seu trabalho, estabelecendo assim, esperança contínua e a satisfação parcial.

Percebe-se assim, que a motivação são os motivos e causas do porque o funcionário realiza seu trabalho, independente do trabalho que ele desempenha. A satisfação está relacionada com o prazer ou conforto que o trabalho proporciona ao funcionário. A motivação pode ser a identificação dos motivos que causam a satisfação da pessoa ao fazer o trabalho, nem sempre é fácil detectar esses motivos, contudo, observa-se que alguns funcionários desempenham bem suas funções por que têm alegria no trabalho, outros por que são pagos para isso. A satisfação pode ser percebida através de como a pessoa se comporta no ambiente de trabalho ou como ela executa esse trabalho, embora seja difícil mensurar o que é satisfação, pois os funcionários podem defini-la de inúmeras maneiras. Perceber então que, a satisfação pode compreendida como um tipo de motivação, embora,

para o funcionário realizar suas atividades não há necessidade de dependência um do outro como relata Specto (2003).

1.3 Satisfação e Insatisfação

Robbins (2010) destaca que, quando os funcionários estão insatisfeitos podem não trabalhar de forma adequada e podem também desempenhar algumas atividades contrárias aos princípios da organização.

Diversos autores acreditam que quando um fator ou situação não provoca satisfação ele produzirá uma impressão oposta, a insatisfação. Para Pereira (2004) quando se avalia a satisfação, deve-se usar uma variável bipolar ou duas variáveis individualizadas, satisfação e insatisfação. Contudo o autor ressalta que a situação ou fator pode gerar tanto a satisfação como a insatisfação, pois esses dois fatores vem das necessidades do funcionário. Pereira (2004) ainda acrescenta que é de fato a motivação que permite raciocinar objetivamente sobre satisfação e insatisfação.

Robbins (2010) salienta que a satisfação no trabalho é maior quando o funcionário possui valores semelhantes aos da organização. Assim sendo, este funcionário vem a apresentar melhor desempenho dentro da organização e tende a permanecer nela por mais tempo, pois por possuir um elo de semelhança, eles costumam se destacar, serem reconhecidos e recompensados, independentes do seu nível de satisfação no trabalho. O funcionário, de acordo com o autor, não escolhe o cargo aleatoriamente. Ele procura um emprego com o qual irá se identificar, e que tenha de preferência, os mesmo valores que ele possui. Já o funcionário que está insatisfeito tende a sair da organização e procurar um novo emprego, entretanto, para evitar o absenteísmo e o aumento de falhas, o funcionário pode expressar sua opinião através de exigências, reivindicações e reclamações para com a empresa, tentando assim melhorar as suas condições de trabalho.

Quando o funcionário está insatisfeito no trabalho isso gera consequências tanto para a organização quando para os próprios funcionários comprometendo sua saúde física e mental, interferindo assim no comportamento profissional (LOCKE 1976, apud MARTINS; SANTOS, 2006).

Observa-se assim que a satisfação seria uma atitude que o funcionário tem em relação aos aspectos do trabalho. A avaliação que os funcionários fazem da sua

satisfação ou insatisfação é derivada de um somatório de diferentes aspectos, como descreve Robbins (2010): a sua convivência com colegas e superiores; obediência a regras e políticas organizacionais; alcance de padrões de desempenho e aceitação de condições de trabalho, etc. A satisfação de acordo com o autor, pode manifestar-se quando o funcionário comparece sempre ao seu trabalho, não existindo assim motivos, às vezes fúteis, portanto que possam incitar suas ausências. Já a insatisfação se manifesta de diversas formas como pedido de demissão, reivindicações, insubordinação e fuga da responsabilidade com o trabalho. Como já foi relatado pelos autores citados acima, tanto a satisfação como a insatisfação dos funcionários está ligada a motivação, ao processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços que o funcionário faz para alcançar um determinado objetivo, meta, desejo, necessidade ou anseios dentro da execução do seu trabalho.

1.4 Educação de Jovens e Adultos

Ao tratar da Educação de Jovens e Adultos (EJA), é preciso ter claro que essa modalidade de ensino não é apenas uma questão de idade, mas, principalmente, se trata de uma especificidade cultural. Desse modo, o indivíduo que busca os cursos da EJA está inserido dentro de um contexto de diversidade sócio cultural, que deve ser respeitada e utilizada pelos professores. Sendo assim, o currículo deve apropriar-se desses fatores específicos para basear o processo de aprendizagem desses indivíduos. As peculiaridades dos saberes, das ideias e desejos desses alunos que foram apreendidas do longo de sua passagem pela vida social e profissional, devem ser à base de toda a sistematização do seu processo de escolarização institucional. (MEC/SEEP, 2008)

O trabalho pedagógico desenvolvido pelos professores na EJA deve ser pautado no diálogo, na valorização do conhecimento prévio e na busca pela participação democrática entre os indivíduos envolvidos. Priorizando a elevação da autoestima e do desejo de aprender de cada aluno. (MEC/SEEP, 2007)

A aprendizagem deve ter um caráter interdisciplinar de propostas e projetos significativos. Os alunos que frequentam a EJA possuem uma vivência e uma experiência que deve ser introduzida no cotidiano de atendimento da prática

pedagógica do professor e dos projetos da escola. O aluno do EJA é um sujeito que aprende e que traz um novo sentido subjetivo de aprendizagem e como consequências novas e diversas implicações no fazer pedagógico. (LOPES; MARQUEZINE, 2012)

A Lei n 9.394/1996 assegura a EJA aos indivíduos que na idade adequada não puderam cumprir com suas escolaridades – no Art. 4, diz que é dever do estado com a Educação Pública: “a garantia do ensino fundamental, obrigatório e gratuito, inclusive para os que a ele não tiveram acesso na idade própria”.

No Distrito Federal, o ensino público oferece a EJA, possibilidades de prosseguimento de estudos, em caráter regular e ainda, o ensino à distância – via online. (LOPES; MARQUEZINE, 2012)

Vale ressaltar, que o currículo da EJA dá ênfase ao mundo letrado do qual faz parte o aluno com seus conhecimentos prévios adquiridos em suas práticas sociais e de trabalho, ou em suas passagens, mesmo que breves, nas unidades escolares e também nas diversas atividades culturais da vida cotidiana. (LOPES; MARQUEZINE, 2012)

A educação de Jovens e Adultos tende ao caráter contextualizador do processo de aprendizagem e de ensino. E nos seus conteúdos deve privilegiar o desenvolvimento integral e ser capaz de aflorar as competências a partir de suas experiências além de produzir nos educados da EJA o desejo de uma autonomia intelectual centralizada na realidade. A fim de que sejam capazes de construir por si mesmo o seu aprendizado. (LOPES; MARQUEZINE, 2012)

Os professores que trabalham com a EJA devem ter em mente que os alunos estão ali com a vontade própria e livre de aprender, que o ambiente dessa aprendizagem precisa ser informal, que sejam utilizados diferentes métodos e recursos, observando o contexto do aluno, seu saberes, o que será útil para aprimorar seus valores, seus conhecimentos, competências e habilidades. (LOPES; MARQUEZINE, 2012)

1.5 Atendimento Educacional Especializado e Sala de Recursos

A Educação Especial vem para garantir o direito de usufruir de uma vida plena e cidadã. A Lei de Diretrizes e Bases estabelece em seu Art. 58, que a

Educação Especial deverá “preferencialmente, ser ofertada na rede regular de ensino”. Possibilitando com isso que o aluno com necessidade especial tenha a oportunidade de conviver com os demais alunos, o que pode propiciar a ampliação de suas potencialidades e salvaguardar seus direitos quando oportuniza a não discriminação pelo conhecimento e pela convivência com a diversidade e as diferenças.

Nesse intuito, a Educação Especial vêm com o objetivo primeiro de fortalecer entre os educandos a solidariedade e a cooperação. Alunos com deficiência e os demais, que são público-alvo da Educação Especial, precisam ser atendidos nas suas especificidades, para que possam participar ativamente do ensino regular. (LOPES; MARQUEZINE, 2012)

A Educação Especial é uma modalidade de ensino que perpassa todos os níveis e etapas e todas as modalidades desde a educação básica até a superior.

Alguns exemplos de atividades e recursos do Atendimento Educacional Especializado:

- Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS: “É uma língua natural usada pela comunidade surda brasileira” (QUADROS, 2007, p.19);
- Código Braille: “código ou meio de leitura e escrita utilizado por pessoas cegas” (SÁ; CAMPOS; SILVA, 2007, p.22);
- Comunicação aumentativo-alternativa: “um conjunto de procedimentos técnicos e metodológicos direcionados a pessoas acometidas por alguma doença, deficiência ou alguma outra situação momentânea que impede a comunicação” (MANZINI; DELIBERATO, 2006, p.4);
- Sorobã: “instrumento utilizado para trabalhar cálculos e operações matemáticas” (SÁ; CAMPOS; SILVA, 2007, p.22).

O Atendimento Educacional Especializado deve se articular com a proposta da escola regular, embora suas atividades se diferenciem das realizadas em salas de aula de ensino comum. (LOPES; MARQUEZINE, 2012)

Os professores devem trabalhar uma pedagogia que vise à inclusão, esse deve ser o ponto de referência da prática escolar. E deve considerar alguns aspectos, tais como: flexibilização, necessidades, recursos, acessibilidade física e de linguagem, currículo aberto e diversificado e principalmente de professores especializados. O essencial é a garantia do acesso e da permanência da pessoa

com deficiência em uma educação que proporcione uma aprendizagem de qualidade.

O atendimento Educacional Especializado é oferecido na sala de Recursos que se destina ao acompanhamento dos alunos com necessidades especiais como deficiência mental, deficiência auditiva e visual que frequentam classes regulares (MONOE, 2014).

As salas de recursos são ambientes adaptados para auxiliar os alunos com deficiência. De acordo com a autora Monoe (2014) o foco deste trabalho é pedagógico. O professor da sala de recurso procura desenvolver as habilidades dos alunos com instrumentos para facilitar a aprendizagem deles. Rossana Ramos (apud MONOE, 2014), especialista no Tema da Universidade Federal de Pernambuco relata que "Se for necessário atendimento médico, o procedimento é o mesmo que o adotado para qualquer um: encaminha-se para um profissional da saúde. Na sala, ele é atendido por um professor especializado, que está lá para ensinar". (MONOE, 2014).

As salas de recursos servem também para auxiliar o desenvolvimento de habilidades e competências próprias dos alunos especiais. O aluno que é cego irá desenvolver o Braille para a escrita e leitura, já o aluno que possui a deficiência auditiva, ou seja, o surdo deve ser acompanhado em Libras, algumas escolas possuem o intérprete em sala. Já as crianças com deficiência intelectual utilizam jogos pedagógicos que complementam a aprendizagem, jovens com paralisia descobrem como usar uma prancheta de figuras com ações como "beber água" e "ir ao banheiro", apontando-as sempre que necessário. Maria Teresa Mantoan (apud MONOE, 2014) ressalta que "Desenvolver essas habilidades é essencial para que as pessoas com deficiência não se sintam excluídas e as demais as vejam com normalidade". (MONOE, 2014).

Os professores que atuam nas salas de recursos no Distrito Federal precisam ter o curso de Atendimento Educacional Especializado ofertado pelo MEC, além de cursos específicos de formação dependendo da sua área de atuação e da necessidade do aluno. Exemplificando, o professor para atuar com o AEE, "deve ter formação inicial que o habilite para o exercício da docência e formação específica na educação especial, inicial ou continuada". Assim um professor para atender alunos surdos precisa ter formação em LIBRAS, um professor para auxiliar matemática, necessita ter formação superior em matemática e ter a formação em sorobã, o

professor que atua como guia-intérprete de um aluno com surdocegueira precisa ter formação em LIBRAS, BRAILLE e Sorobã”. (MONOE, 2014).

O profissional da sala de recursos apura com o titular, o professor regente da sala regular quais as necessidades de cada um. A partir daí (e por todo o período em que o aluno frequentar a sala de recursos), a comunicação entre os educadores deve ser constante. Se o docente da turma regular perceber que há pouca ou nenhuma evolução, cabe a ele informar ao da sala de recursos, que deve modificar o seu plano e ou realizar uma adaptação curricular com vistas ao melhor aproveitamento das competências e habilidades do aluno. Outra atitude importante é transmitir o conteúdo das aulas da sala regular à de recursos com antecedência. "Se a turma for aprender operações matemáticas, é preciso preparar o aluno com deficiência visual para entender sinais especiais do braile", exemplifica Anilda de Fátima Piva (apud MONOE, 2014), professora de uma sala de recursos na EMEF João XXIII, em São Paulo. (MONOE, 2014).

1.6 Estudos anteriores sobre a Satisfação do professor

São requeridos dos professores papéis diversificados, tarefas para as quais não foram devidamente preparados nem vocacionados. Retirar essas condições de trabalho e exigências que não são de sua incumbência, trazem para alguns professores a insatisfação no trabalho ou na sua profissão ocasionando em muitos o desgaste físico e psicológico.

O trabalho pedagógico transita dentro da prática pedagógica entre constantes crises de certezas e incertezas do que deve ser feito dentro do que é possível justo e legal.

Mantém-se a preocupação que Esteve (1992, p. 100) manifestava quando, então, escrevia:

Pede-se ao professor “(...) que seja um facilitador da aprendizagem, pedagogo eficaz, organizador do trabalho em grupo e que, para, além disso, cuide do equilíbrio psicológico e afetivo dos alunos, da integração social e a educação sexual, etc. A tudo isto pode somar-se a atenção dada aos alunos especiais da turma”.

A motivação dos professores está relacionada à atitude do professor em relação aos vários aspectos do desenvolvimento no seu trabalho, ou do desejo que o professor tem de tomar parte no processo pedagógico no ambiente escolar, nos interesses do professor no aluno, na disciplina que ministra e no controle da sala de aula. Quando o professor tem motivação e satisfação no trabalho, isso traz benefícios, tanto para os alunos quando para organização e até mesmo para os próprios professores. (MOREIRA, apud SCOTT, STONE e DINHAM, 2001).

Um estudo internacional conduzido pelos pesquisadores do Projeto Professor Internacional 2000 (Researchers of the International Teacher 2000 Project), com 3000 professores do ensino médio em quatro países (Austrália, Nova Zelândia, Inglaterra e Estados Unidos) tinha como objetivo averiguar quais os fatores que promovem a motivação do professor e como eles estão ligados à satisfação e insatisfação desses professores. Nessa pesquisa descobriu-se que estes fatores giram em torno da satisfação intrínseca e extrínseca. (MOREIRA, apud SCOTT, STONE e DINHAM, 2001).

Os fatores intrínsecos desempenham um importante papel na motivação dos professores e do por que da escolha do magistério como profissão. Muitos professores escolhem essa profissão por que gostam de trabalhar com crianças, com os jovens e ou adultos especificamente. Raras são as exceções que tomam como base salário, benefícios ou prestígios, que são fatores extrínsecos. (MOREIRA, apud SCOTT, STONE e DINHAM, 2001).

Já os fatores extrínsecos fazem referência a recompensas materiais ou sociais. Os professores escolhem esta profissão com base no salário, estabilidade, promoções, avanços na carreira e reconhecimento. (MOREIRA, apud SCOTT, STONE e DINHAM, 2001).

Ressalta-se que o comportamento no trabalho é estimulado pelo entusiasmo que é causado pelo próprio funcionário. Este estudo mostrou que existem novas teorias as quais propõem um modelo de três domínios: a primeira está ligada as condições sob as quais o trabalho necessita ser realizado, o segundo faz referência ao atual trabalho do professor, e o terceiro refere-se a forças sociais, como mudanças educacionais impostas, o status do professor, e como o professor é visto pela sociedade. O estudo mostra também que a satisfação do professor é maior quando ele consegue transmitir conhecimento ao aluno e também do desejo de

trabalhar com e para as pessoas com a condição de poder fazer diferença na vida dessas pessoas. (MOREIRA, apud SCOTT, STONE e DINHAM, 2001.).

Os professores dos quatro países da pesquisa exposta acima relataram a respeito dos aspectos no trabalho que permitem melhoram significativamente a qualidade do seu trabalho, tais como a flexibilidade, a criatividade, a habilidade de responder bem aos desafios e a oportunidade de continuar a crescer e se desenvolver como pessoas. Foram identificadas também algumas fontes de insatisfação, entre elas estão: a frustração de ver jovens afetados pelas circunstâncias sociais, o baixo status, a falta de conhecimento pelo trabalho desenvolvido, simbolizado pelos baixos salários e excesso de trabalho, falta de recursos para ministrar às aulas, falta de apoio administrativo e falta de confiança nos professores. Vale ressaltar que esses resultados referem-se a países de língua inglesa. (MOREIRA, apud SCOTT, STONE e DINHAM, 2001).

Os professores que atuam com o AEE têm ainda em seu trabalho que lidar com situações estritamente particularizadas. Com uma clientela que trazem subjetividades e limitações bastante diferentes do que se encontram normalmente nos outros alunos em geral. Precisa ainda lidar com frustrações peculiares de uma minoria que hoje precisa fazer parte do todo, do desejo de estar incluso com igualdade de direitos e acessos. E o principal do professor que atua na educação especial é adquirir uma condição que possa suprimir as dificuldades do percurso que levam a uma aprendizagem de qualidade para aqueles que possuem tantos empecilhos na sua caminhada. Para esses profissionais de educação a satisfação no trabalho precisa ser vista a partir de sua escolha em atuar junto a esses alunos.

2. MÉTODO

Esta pesquisa caracteriza-se como quantitativa por se tratar da coleta de dados que foram tabulados e evidenciados os resultados por meio de fórmulas definidas pelo instrumento aplicado e que buscou mensurar o nível de satisfação no trabalho na organização pesquisada.

2.1 Empresa

A organização analisada é uma Instituição de Educação de Jovens e Adultos – EJA/EaD - Centro de Educação de Jovens e Adultos Asa Sul. O Cesas faz parte das 112 escolas que ofertam a EJA, na SEEDF. Localizado na SGAS, Quadra 602, Projeção D, Brasília – DF – CEP: 72.200-620. Telefone: 061 – 3901.2605.

O Cesas é uma instituição pública da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, que atende a modalidade de Educação de Jovens e Adultos e faz parte da Diretoria Regional de Ensino Plano Piloto/Cruzeiro.

O CESAS foi criado pela então Fundação Educacional do Distrito Federal através de convênio firmado com o Ministério da Educação, que, após aprovação do projeto, pelo Parecer Nº 19/75 – CCEDF autorizou-o a funcionar pela Instrução Nº 29 de outubro de 1975.

Hoje o CESAS possui 4200 alunos nas modalidades presencial e EaD. Atua com a proposta inclusiva, atendendo mais de 200 alunos com necessidades especiais.

O CESAS passou a ser referência no atendimento de EJA, possui ação atuante em reuniões nas várias esferas do governo Distrital e Federal a fim de objetivar melhorias de formação para os seus professores, além de buscar melhorias na qualidade de ensino dos seus alunos.

O CESAS possui quatro salas de recurso que oferecem atendimento educacional especializado, sendo elas:

- Uma sala para o atendimento de surdos que funciona como classe especial, devido à dificuldade de professores-intérpretes para atuarem diretamente nas salas.
- Duas salas para o atendimento da Deficiência Intelectual, sendo uma para o 1º Segmento (Alfabetização, 1ª ao 5ª ano do ensino fundamental) e outra para o 2º (6ª ao 9ª ano do ensino fundamental) e 3º segmentos (1ª ao 3ª do ensino médio). E uma sala para o atendimento a alunos cegos junto com o atendimento a Surdocegueira.

2.2 Participantes

A pesquisa foi realizada em uma escola situada em Brasília com os professores que trabalham no Atendimento Educacional Especializado das Salas de Recursos na Educação de Jovens e Adultos.

Constituem-se como público-alvo todos os professores do Atendimento Educacional Especializado da Sala de Recurso que, livremente, aceitaram participar da pesquisa. Embora a intenção fosse trabalhar com a totalidade dos professores, verificou-se que 10 professores se encontravam em situação de abono e de atestado médico, desse modo não puderam participar da pesquisa. Portanto, de um total de 26 professores, 16 responderam ao instrumento de pesquisa individualmente. Assim, a amostra foi constituída por 61% do total de professores do atendimento educacional especializado das salas de recursos.

Tabela 01 – Apresenta os resultados relativos ao sexo, escolaridade, idade e tempo de serviços.

Sexo %		Escolaridade %	
Feminino	88%	Ensino Superior	0%
Masculino	13%	Pós-Graduação	81%
		Mestrado	13%
		Doutorado	6%
Idade %		Tempo de Serviço %	
Entre 30 a 40	6%	05 anos	0%
Entre 40 a 50	56%	10 anos	0%
Entre 50 a 60	25%	15 anos	25%
Omissos	13%	20 ou mais anos	75 %

Fonte: Da autora (2014).

A Tabela 01 demonstra que na escola pesquisada, o quadro dos professores do atendimento educacional especializado da sala de recurso é composto em sua maioria pelo sexo feminino com 88%. Quanto à idade, foi constatado que 56% dos professores possuem idade entre 40 e 50 anos. A maioria dos professores possui nível superior, havendo uma parcela significativa de 81 % com Pós-Graduação. Em relação ao tempo de serviço, identificou-se que os professores já atuam na profissão de docente a mais de 20 anos. Desse modo constatou-se que os profissionais da pesquisa permanecem atuando no trabalho por muitos anos e que investem por melhorar sua formação teórica.

2.3 Instrumento

Para o desenvolvimento desta pesquisa foi aplicado o instrumento de pesquisa validado por Siqueira *et al.* (2008), o qual é composto de 25 frases que faz referência aos vários aspectos do trabalho, avaliando as cinco dimensões, como demonstrado na Tabela 02.

Tabela 02 - Dimensões, definições, itens e índices de precisão da Escala de satisfação no Trabalho (EST).

Dimensões	Definições	Itens	Índices de Confiabilidade
Satisfação com os colegas	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.	1, 6, 14,17 e 24	0,86
Satisfação com o salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalho, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.	5, 8, 12,15 e 21	0,92
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.	2, 9, 19,22 e 24	0,9

Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.	7, 11, 13, 18 e 23	0,82
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.	3, 4, 10, 16 e 20	0,87

Fonte: Siqueira *et al.* (2008, p. 269).

Os funcionários responderam ao instrumento de pesquisa por meio de uma escala de 7 pontos (1 = totalmente insatisfeito; 2 = muito insatisfeito; 3 = insatisfeito; 4 = indiferente; 5 = satisfeito; 6 = muito satisfeito; 7 = totalmente satisfeito). A escala de Likert é recomendada por conter perguntas de múltipla escolha que permite encontrar diversos níveis de opinião. A escala Likert mede as atitudes e comportamento utilizando opções de respostas que podem variar de um extremo ao outro, ao contrário de sim ou não.

2.4 Procedimento de Coleta de dados

Inicialmente, a pesquisadora manteve contato com o Diretor da escola, solicitando autorização para realizar a pesquisa. Uma vez autorizada, no dia 22 de abril de 2014, a pesquisadora foi pessoalmente até a empresa, reuniu parte dos professores do atendimento educacional especializado da sala de recurso, deixando claro que se tratava de um estudo para fins acadêmicos, com o objetivo de identificar as dimensões que impactam na satisfação dos professores da Sala de Recurso, convidando-os a participar de livre e espontânea vontade. No mesmo dia a pesquisadora voltou ao local para recolher os questionários já preenchidos. Para aplicação do instrumento foram utilizados caneta e papel.

2.5 Procedimento da análise de dados

Os dados coletados foram digitalizados em uma planilha do programa Excel e, na sequência, as respostas foram associadas conforme as características

demográficas: sexo, idade, escolaridade e tempo de serviço. Para cada associação foi calculada a média aritmética simples para cada item de cada uma das dimensões, obtendo-se assim os escores médios de cada um e também de cada dimensão. O cálculo para obtenção dos escores médios foi somado aos valores apontados (de 1 a 7) pelos professores em cada um dos itens, e depois foi dividido pelo número de itens, obtendo um resultado, que em seguida foi novamente dividido pela quantidade de professores que responderam as características demográficas.

Para identificar qual o nível de satisfação no trabalho dos professores, foi realizada uma nova planilha sem distinção de sexo, idade, escolaridade e tempo de serviço, calculando assim um novo escore médio para cada dimensão da satisfação no trabalho.

Para a interpretação dos resultados, foi considerado que quanto maior fosse o valor do escore médio, maior seria o grau de contentamento ou satisfação do empregado com aquela dimensão de seu trabalho. Assim, valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação. Por outro lado, valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação, enquanto valores entre 4 e 4,9 informam um estado de indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito.

Os resultados foram analisados a luz da teoria.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As informações coletadas através dos questionários individuais foram analisadas com base na literatura pertinente. A seguir, foi feita uma análise detalhada das variáveis e dos seus componentes.

Tabela 03 - Resultados dos escores médios para cada dimensão da satisfação e média geral considerando o sexo dos professores do atendimento educacional especializado da sala de recursos.

Dimensão	Escore Médio	
	M	F
Satisfação com os colegas	6,1	4,99
Satisfação com o salário	2,6	3,76
Satisfação com a chefia	5,5	4,97
Satisfação com a natureza do trabalho	4,6	5,46
Satisfação com as promoções	2,3	3,56
Média Geral	4,22	4,55
Considerando que: 1 a 3,9 = Insatisfeito; 4 a 4,9 = Indiferença; 5 a 7 = Satisfeito		

Fonte: Da autora (2014).

É possível verificar na tabela 03, o escore médio do nível de satisfação dos professores do sexo feminino e masculino referente às cinco dimensões da satisfação no trabalho.

Considerando a tabela, percebe-se que os maiores escores médios encontrados, para o sexo feminino está relacionado à satisfação com a natureza do trabalho (5,46). Já para o sexo masculino o maior escore médio faz referência à satisfação com os colegas (6,1). Os valores relacionados tanto para o sexo feminino quanto para o sexo masculino, variam entre 5,46 e 6,1. Pode-se perceber que há uma satisfação com as dimensões dos colegas e com a natureza do trabalho.

A dimensão que faz referência com as promoções apresenta os menores escores médios, variando de 2,3 e 3,56. Entretanto, no sexo feminino há uma indiferença e no sexo masculino há insatisfação.

Spector (2003) ressalta que os estudos feitos não identificam nenhuma diferença significativa quanto ao gênero, o que pode ser comprovado analisando a

média geral das dimensões para cada sexo, pode-se comprovar que não existe uma diferença significativa entre a satisfação no trabalho apresentada por ambos os sexos, pois ambas as médias variam de 4,22 e 4,55.

Tabela 04 - Resultados dos escores médios para cada dimensão da satisfação e média geral considerando a idade dos professores do atendimento educacional especializado da sala de recurso.

Dimensão	Escore Médio			
	30/40	40/50	50/60	Omisso
Satisfação com os colegas	4,2	5	5,4	5,6
Satisfação com o salário	3,4	4,18	2,9	2,6
Satisfação com a chefia	5	4,84	5,35	5,3
Satisfação com a natureza do trabalho	5	5,11	5,65	6
Satisfação com as promoções	3,6	3,76	3	2,5
Média Geral	4,24	4,58	4,46	4,4
Considerando que: 1 a 3,9 = Insatisfeito; 4 a 4,9 = Indiferença; 5 a 7 = Satisfeito				

Fonte: Da autora (2014).

Os maiores e menores escores médios estão relacionados aos omissos. A dimensão com a satisfação com a natureza do trabalho possui o maior escore, demonstrando assim que há uma satisfação (6). Contudo, na dimensão da satisfação com as promoções houve uma insatisfação dos professores (2,5).

A média geral mostra que há uma indiferença em relação à característica sócia demografia idade. Os valores oscilam de 4,4 e 4,58. De acordo com os estudos de Martinez, Paraguay e Latorre (2004) e Siqueira et al. (2008), a idade não faz diferença na satisfação do indivíduo, o que pode ser comprovado pelos valores da média geral, que oscilam entre 4,58 e 4,4.

Tabela 05 - Resultados dos escores médios para cada dimensão da satisfação e média geral considerando o nível de escolaridade dos professores do atendimento educacional especializado da sala de recursos.

Dimensão	Escore Médio			
	Ensino Superior	Pós-Graduação	Doutorado	Mestrado
Satisfação com os colegas	0	5,03	4,8	5,6
Satisfação com o salário	0	4,05	5	1,4
Satisfação com a chefia	0	4,9	6	5,27

Satisfação com a natureza do trabalho	0	5,25	5,8	5,6
Satisfação com as promoções	0	3,6	4,4	2,27
Média Geral	0	4,57	5,2	4,03
Considerando que: 1 a 3,9 = Insatisfeito; 4 a 4,9 = Indiferença; 5 a 7 = Satisfeito				

Fonte: Da autora (2014)

Observando a tabela 05, verifica-se que a maioria dos professores possui nível superior, na categorização de Doutorado. Fazendo referência à dimensão satisfação com a chefia. Nota-se que, o menor escore médio, está relacionado à dimensão da satisfação com os salários na categoria de Mestrado.

Levando em consideração as médias gerais de cada nível de escolaridade apresentado, pode-se dizer que, a uma indiferença já que os valores oscilam de 4,03 e 5,2. O resultado diverge um pouco da pesquisa feita por Rebouças et al. (2008) que relata que quanto maior for o nível de escolaridade, menor será o nível de satisfação com o trabalho. Já Siqueira (2008) apresenta uma teoria diferenciada, relata que o nível de escolaridade não influencia, significativamente, na satisfação no trabalho.

Tabela 06 - Resultados dos escores médios para cada dimensão da satisfação e média geral considerando o tempo de serviço dos professores do atendimento educacional especializado da sala de recursos

Dimensão	Escore Médio			
	05 anos	10 anos	15 anos	20 ou +
Satisfação com os colegas	0	0	5	5,17
Satisfação com o salário	0	0	3,8	4,05
Satisfação com a chefia	0	0	5,35	4,9
Satisfação com a natureza do trabalho	0	0	5,2	5,25
Satisfação com as promoções	0	0	2,9	3,6
Média Geral	0	0	4,45	4,59
Considerando que: 1 a 3,9 = Insatisfeito; 4 a 4,9 = Indiferença; 5 a 7 = Satisfeito				

Fonte: Da autora (2014)

Pode-se identificar na tabela 06, que, os maiores e menores escores médios são apresentados por professores com 15 anos de tempo de serviço, conexo a

dimensão satisfação com a chefia (5,35) comprovando assim que há uma satisfação desses professores. Contudo, o menor escore está associado à dimensão da satisfação com as promoções havendo assim uma insatisfação (2,8).

Spector (2006) afirma que estudos mostram que funcionários mais velhos estão mais satisfeitos com seu trabalho do que os mais jovens, pois o autor cita que pessoas mais velhas têm melhores condições e recompensas no serviço, devido a ter mais tempo de serviço. Levando em consideração as médias gerais, os valores oscilam de 4,45 e 4,59 evidenciando-se que há uma indiferença, divergindo um pouco do que expõe Spector.

A seguir são apresentados os resultados obtidos com a Escala de Satisfação no Trabalho sem distinção das características sócias demográficas.

Tabela 07 - Resultados dos escores médios das dimensões da satisfação no trabalho dos professores do atendimento educacional especializado da sala de recurso.

Escore Médio	
Dimensão	Resultados
Satisfação com os colegas	5,13
Satisfação com o salário	3,61
Satisfação com a chefia	5,04
Satisfação com a natureza do trabalho	5,35
Satisfação com as promoções	3,4
Média Geral	
Considerando que: 1 a 3,9 = Insatisfeito; 4 a 4,9 = Indiferença; 5 a 7 = Satisfeito	

Fonte: Da autora (2014)

A tabela 06 demonstra que existe satisfação e uma indiferença associada à satisfação com a natureza do trabalho e com as promoções. Dentre das dimensões expostas, nota-se que a dimensão da satisfação com a natureza do trabalho, foi a que apresentou o maior escore, o que implica dizer que esta é a dimensão que mais impacta na satisfação dos professores do atendimento educacional da sala de recursos da escola Cesas, possuindo um nível de satisfação de 5.35. Esse resultado confirma o que foi explicitado por Morin (2002) que descreve que as execuções das tarefas dão um sentimento de realização e prazer na realização ao trabalho. O cotidiano do trabalho pode ajudar a resolver problemas, ter novas experiências e aprender novas competências. São talentos que se desenvolvem na execução do trabalho.

A dimensão da satisfação com as promoções foi a que possuiu o menor escore médio. Considerando que a dimensão tem o escore de 3,4 pode-se expor assim que os professores se sentem insatisfeitos quase levando para uma indiferença em relação à dimensão da insatisfação com as promoções.

A indiferença tanto para a dimensão da satisfação com as promoções como a dimensão da satisfação com o salário divergem dos autores Chiavenato e Marras. Chiavenato (2004, p. 374), descreve que o desenvolvimento do funcionário está interligado com o desenvolvimento de suas carreiras. “Carreira é uma sucessão ou sequência de cargos ocupados por uma pessoa ao longo de sua vida profissional. A carreira pressupõe desenvolvimento profissional gradativo e cargos crescentemente mais elevados e complexos”. A partir do trabalho realizado pelos professores e da importância que eles têm para sociedade, muitas vezes o seu salário não condiz com a sua dedicação e com a satisfação que demonstra na realização de suas tarefas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo tem por problema identificar qual o nível de satisfação dos professores, da escola Cesas, do atendimento educacional especializado das salas de recurso na educação de jovens e adultos. Tendo como objetivo geral identificar as dimensões que mais impactam na satisfação desses professores, e como objetivos específicos foi traçado um roteiro buscando identificar as características sócias demográficas e as dimensões da satisfação no trabalho (satisfação com os colegas; satisfação com o salário; satisfação com a chefia; satisfação com a natureza do trabalho; satisfação com as promoções) dos professores do Atendimento Educacional Especializado da Sala de Recurso.

Frente ao que foi exposto, pode-se inferir que o objetivo do trabalho foi alcançado, permitindo a conclusão de que, na escola Cesas, a dimensão que mais impacta na satisfação dos professores do atendimento educacional especializado da sala de recursos, foi à dimensão que faz referência a satisfação com a natureza do trabalho. Pode-se identificar que os professores possuem satisfação com a chefia e com os colegas isso significa que o ambiente de trabalho é tranquilo, harmonioso e de cooperação.

Foi identificado que os professores se sentem insatisfeitos com as dimensões de salário e das promoções. O que se pode analisar com isso é que essas dimensões são as que menos impactam no trabalho dos professores do atendimento educacional especializado.

Os resultados alcançados desse estudo podem contribuir para otimizar as dimensões que promovem a insatisfação dos professores do atendimento educacional especializado da sala de recurso. O que pode vir a ajudar no desempenho dos mesmos, tornando-os mais produtivos e interessados no trabalho. Como já foi discutido antes, a produtividades não traz a satisfação, mas sim a satisfação que traz a produtividade.

Como sugestão para novos estudos, seja feita uma entrevista semiestruturada que demonstre a subjetividade por traz da satisfação do professor

com a escolha da natureza do seu trabalho. E que englobe os vários tipos de atendimento da educação desde a educação infantil até o ensino médio. E também que envolva um numero mais significativo de participantes.

As limitações que podem ser encontradas no presente estudo é o numero pequeno de questionários respondidos e que o instrumento utilizado faz uso de perguntas que não se adéquam a realidade da carreira do professor da secretaria de educação do distrito federal.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional** – Lei n.º 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996. Em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf>> Acesso em: 14 abril 2014;

CADER-NASCIMENTO, F. A. A. A.; COSTA, M. P. R. **Descobrimos a surdocegueira educação e comunicação**. São Carlos: EdFUSCar, 2005.

Câmara dos Deputados. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**: 4. ed. Brasília: Em: <<http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/edicoes/paginas-individuais-dos-livros/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-tipos-ampliados>>. Acesso em: 02 abril 2014;

LOPES; MARQUEZINE, 2012. **Sala de recursos no processo de inclusão do aluno com deficiência intelectual na percepção dos professores**. Em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382012000300009&script=sci_arttext Acesso em: 02 abril 2014;

MANZINI, E. J. DELIBERATO, D. **Portal de ajudas técnicas para a educação: equipamentos e material pedagógico especial para a educação, capacitação e recreação da pessoa com deficiência física: recursos para a comunicação alternativa**. 2. ed. Brasília: MEC/SEESP, 2006;

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B.; LATORRE, M. do R. D. de O. **Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores**. Revista Saúde Pública, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 55-61, 2004. Em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89102004000100008&script=sci_arttext>. Acesso em: 01 abril 2014;

MARTINS, M. do C. F.; SANTOS, G. E. **Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho**. Psico-USF, v. 11, n. 2, p. 195-205, jul./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v11n2/v11n2a08.pdf>>. Acesso em: 15 março. 2014;

MINICICCI, Agostinho. **Relações Humanas: Psicologia das Relações Interpessoais**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2001;

Ministério da Educação. **Diretrizes Operacionais da Educação Especial para o Atendimento Educacional Especializado (AEE) na Educação Básica**. Brasília: MEC/SEESP. Em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=428&Itemid.> Acesso em: 02 abril 2014;

MONOE, Camila. **Conheça as salas de recurso que funcionam de verdade para a inclusão**. Em: <<http://revistaescola.abril.com.br/inclusao/educacao-especial/conheca-salas-recurso-funcionam-verdade-para-inclusao-deficiencia-546795.shtml>>. Acesso em: 01 abril 2014;

MOREIRA, Herivelto. **As dimensões da satisfação e da insatisfação de professores do ensino médio**. Em: <<http://revistas.utfpr.edu.br/pg/index.php/rbect/article/view/702/545>>. Acesso em: 01 abril 2014;

OLIVEIRA, Silvio Luiz. **Sociologia das organizações: Uma Análise do Homem e das Empresas no ambiente Competitivo**. São Paulo: Cengage Learning, 2009;

PEDRO, Neuza e PEIXOTO, Francisco. Satisfação Profissional e Autoestima em Professores dos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico. **Análise Psicológica**, 2006, p. 247-262. Em: www.scielo.oces.mctes.pt. Acesso em: 19 de setembro de 2012;

QUADROS, R. M. de. **O tradutor e intérprete de língua brasileira de sinais e língua portuguesa**. 2. ed. Brasília: MEC/SEESP, 2007.

ROBBINS, S. P.; JUDGE; T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. 14ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010;

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo, 11 ed. Pearson Prentice Hall, 2005;

SÁ, E.D. de; CAMPOS, I. M. de; SILVA, M. B. C. **Atendimento Educacional Especializado: deficiência visual**. São Paulo: MEC/SEESP, 2007.

Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal/SEDF, 2009/2013. **Diretrizes Pedagógicas**. Brasília/GDF. Em: <<http://www.conselhodeeducacao-df.com.br/documentos/pareceres/Pareceres%20de%202009/127-460.000281-2009-SEDF.doc>> Acesso em 02 abril 2014.

Senado Federal. **Direitos do cidadão especial. Um guia para pessoas com deficiência**: Brasília: Senado Federal, 2004. Em: <<http://www2.senado.gov.br/bdsf/item/id/18>> Acesso em: 02 abril 2014.

Senado Federal. **Acessibilidade: Passaporte para a cidadania das Pessoas com deficiência**: Brasília: Comissão Especial de Acessibilidade, 2005. Em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/42/742398.pdf?sequence=3>> Acesso em 02 abril 2014.

SILUK, A. C. P.; **Formação de professores para o atendimento educacional especializado**. Santa Maria: MEC/SEEP, 2011.

SIQUEIRA, Mirlene, Maria, MATias; TAMAYO, Alvaro. Medidas do **Comportamento Organizacional: ferramenta de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre; Artmed, 2008.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo; Saraiva, 2003.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo; Saraiva, 2006

Universidade de Brasília. **Linhas críticas**: revista da Faculdade de Educação. Brasília: FE/UNB, 2012. Em: < <http://www.fe.unb.br/linhas-criticas>> Acesso em: 02 abril 2014.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional: Criando Vantagem Competitiva**, São Paulo. Editora Saraiva, 2000.